

دور الجامعة في تكوين رأس المال البشري لمواكبة تحديات الاقتصاد الرقمي

دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة "بمستغانم" الجزائر.

The role of the university in the training of human capital to cope with the digital economy challenges Case study: Faculty of Mostaganem,طاري عبد القادر¹، بن زيدان حاج²¹ جامعة عبد الحميد بن باديس، Abdelkader.tari@univ-mosta.dz² جامعة عبد الحميد بن باديس، ben_zidane@live.fr

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2020/03/03

تاريخ الاستلام: 2020/11/24

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح علاقة الارتباط بين المؤسسات الجامعية ورأس المال البشري، وهذا لما لهذه المؤسسات من مخرجات التي تفي بمتطلبات السوق من الكم والكيف. لأن العنصر البشري يعد من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تُسهّم في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات في ظل حتمية الانتقال إلى الاقتصاد الرقمي، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم وتعلم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري والتعلم في الاستثمار فيه. ومع حتمية التوجه نحو اقتصاد مبني على المعرفة فإن المؤسسات اليوم بحاجة ماسة إلى مرافقة الجامعة لكل مراحل الانتاج للوصول إلى قمة هرم الجودة بالإبداع والابتكار الذي يعد المفتاح الاساسي للتميز في الأداء.

خلصت الدراسة ان الجامعة لها دور في صناعة الرأسمال البشري، اذ تختلف من تخصص الى آخر ومن مكان الى اخر ومن وقت الى اخر.

كلمات مفتاحية: التنمية البشرية، المؤسسات التعليمية، رأس المال البشري، الاقتصاد الرقمي، التنمية المستدامة.

تصنيفات JEL: C43 ، O15 ، D20

Abstract:

This work aims to clarify the relationship between, university and human capital. because the human capital is one of the most important productive factors that can contribute to achieving the outstanding performance of institutions in the inevitable transition to the digital economy, but this factor will not play its role without education and learning. Education contributes to the accumulation of human capital and learning to invest in it. With the imperative to move towards a knowledge-based economy, institutions today need to accompany the university to all stages of production to reach the top of the pyramid of quality creativity and innovation, which is the key to excellence in performance .

The findings show that the university has a role in the creation of human capital, that varies from specialty to another, from one place to another and from time to time.

Keywords: Human development, Educational institutions, Human capital, Digital economy, Sustainable development.

Classification Codes: C43, O15, D20

المؤلف المرسل: طاري عبد القادر، الإيميل: Abdelkader.tari@univ-mosta.dz

1. مقدمة:

إن رأس المال البشري هو عماد التقدم الإنساني على مر العصور، ويمثله عنصراً جوهرياً وأساسياً وفعالاً في مواكبة الاقتصاد الرقمي. لا أحد يمكنه أن ينكر أن للتعليم بشكل عام والتعليم العالي على وجه الخصوص، دوراً هاماً وبارزاً في العملية التنموية، وباعتبار الجامعة المصنع الذي يُعد رأس المال البشري الذي تقع على عاتقه العملية التنموية بمختلف جوانبها، وهو بذلك يمتلك الدور المحوري في تشكيل رأس المال البشري. بل إن مساهمة التعليم العالي في بناء رأس المال البشري تتعاظم مع التحول إلى الصناعة المعلوماتية والمعرفية. ان مؤسسات التعليم العالي تتحمل العبء الأساسي في تطوير رأس المال البشري، ومن هنا يمكننا القول أنه لا بد أن يؤكد التعليم العالي في أهدافه على تنمية رأس المال البشري بجميع جوانبه التي تشمل في جملتها تنمية الإنسان الذي يمتلك مفاتيح التقدم والتنمية الاقتصادية. وإذا ما نظرنا لواقع التعليم العالي في بلادنا، نجد انه يواجه بعض المشكلات التي من شأنها أن تعيق دوره في مسيرة النمو والتنمية الاقتصادية، وخاصة حيث تقل الموارد المالية للإنفاق عليه. وبما أننا في عصر العولمة وتدفق المعلومات وتسارعها، فإننا نحتاج إلى تعليم عالٍ من نوع خاص، يُمكنُ حامله من تجاوز كل ما قد يعترضه في الحياة بثقة. وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل تعمل الجامعة على تكوين رأس المال البشري لمواكبة تحديات الاقتصاد الرقمي ؟

لإجابة على الاشكالية المطروحة نقترح الفرضيات التالية:

- تكوين رأس المال البشري يشكل قوة فعالة للاقتصاد الرقمي؛
- الجامعة لها دور فعال في تكوين رأس مالها البشري لمواكبة تحديات الاقتصاد الرقمي.

2. مفاهيم أساسية حول رأس المال البشري والاقتصاد الرقمي:

1.2 ماهية رأس المال البشري، أبعاده وأهميته:

أ. ماهية رأس المال البشري يعتبر الرأسمال البشري للمؤسسات كالمعرفة لدى العمال والقدرة العقلية والإبداع مصدراً للقيمة التنافسية، حيث أن العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيا المتقدمة يفوق القيم الحقيقية لموجوداتها الحسية كالأبنية والمعدات، فالموجودات الحسية لمؤسسة كالأبنية وغيرها تمثل جزءاً صغيراً من قيمتها السوقية، والفرق الذي رفع تلك القيمة هو رأسمالها البشري، وعليه فإن الرأسمال الحقيقي الذي تملكه المؤسسة هو الرأسمال البشري.

يعرف (Stewart): يُعرف أربعة أنواع من الأصول الثابتة، والتي وصفها بأنها توفير الإيرادات والأرباح دون الحاجة إلى نشرها أو توزيعها أو تغيير جهة العمل، ويمكن القول بأن آدم سميت رأى أن رأس المال البشري متمثلاً في المهارات وإتقانها، والبراعة المهنية سواء تمثلت في الحذق أو الإتقان في أداء الأعمال التي تتطلب بذل الجهود العضلية أو الفكرية أو النفسية أو تحسين التقدير والحكم على الأمور. (حاتم و بن صلاح ، 2012، صفحة 186)

حسب (تقرير التنمية الإنسانية العربية): يعتبر أن " رأس المال البشري هو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي"، ويضيف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن " رأس المال البشري هو كل ما يزيد في الإنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفة والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال التعلم والخبرة". (عبد الصمد ، 2016، صفحة 4).

ب. أبعاد رأس المال البشري: من أهم أبعاد رأس المال ما يلي:

- الاستقطاب: هو النشاط الذي بموجبه يمكن تحديد مصادر لاستقطاب الأفراد المؤهلين بهدف جذبهم واختيار المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة ، وتشمل مصادر الاستقطاب نوعين مصادر داخلية ومصادر خارجية (ماهر ، 2001، صفحة 141)؛
- التنشيط : هو العناية والاهتمام بالكفاءات والمواهب، وذلك بأن تعمل بمبدأ التنشيط المكثف للتشبع بالمعرفة (سعد علي ، 2001، صفحة 116)، كاستخدام أساليب ذهنية مثل العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي؛
- الاهتمام بالزبائن: يمثل الزبون محور اهتمام عمل المؤسسات، لذا عليها أن تفهم احتياجاتهم وتلبية رغباتهم وتوقعاتهم، ويُعدّ رضا الزبائن من المؤشرات المهمة التي تدخل في تقييم أداء المؤسسات واتجاهاتها المستقبلية، خاصة في ظل ثورة المعلوماتية التي دخلت كل مؤسسة خاصة استخدام تقنية المعلومات والاتصالات (حباينة ، دور الرأسمال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، 2013، صفحة 120)؛
- التدريب والتطوير: هو نشاط مهم تركز عليه أغلب المؤسسات، فمن خلاله يمكن أن يكتسب المتدربون المهارات والخبرات ويمتلكون المعرفة وحتى تعديل سلوكهم، وبالتالي إمكانية غرس الأفكار والانطباعات حول فهم طبيعة العمليات والمهام الموكلة للأفراد العاملين، بما يعزز من قدراتهم ومهاراتهم بدقة ووضوح أكثر وصولاً إلى الحقائق.

وعليه فإن تطوير الأفراد العاملين وفق خطة موضوعية ذات أهداف ترغب فيها المؤسسة له ثماره المستقبلية، والتطوير يُرود العمال بالمعرفة والمهارة التي يستخدمونها في الوقت الحاضر ومستقبلاً، في حين يعمل التدريب على صقل مهارات العمال التي يحتاجونها من أجل رفع كفاءتهم في أداء أعمالهم.

ج. أهمية رأس المال البشري (عبد الناصر و ظاهر ، 2010، الصفحات 8-9): تبرز أهمية رأس المال البشري في كونه يمثل أهم مصدر للربحية والدعامة التنافسية للمؤسسة، فالاهتمام به يعد أمراً حتمياً تفرضه طبيعة التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة والضغط التنافسي الجديدة، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الإبداعات تبدأ بأفكار خلاقة، كما أن عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاماً كبيراً للإدارة العليا، فهي تتطلب وقت وموارد مادية ومالية، وقد يتطلب الأمر إعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات.

د. الأمور الواجب توافرها لتنمية وتراكم رأس المال البشري (بختي، 2002، الصفحات 42-44)

- تطوير المؤسسات العلمية: إن المؤسسات العلمية هي مصانع العقول في الحاضر والمستقبل لذا يجب تطوير العملية التعليمية الجامعية (أستاذ، طالب، كتاب، مختبرات) ودعمها بالوسائل التكنولوجية.

- توطين العلوم والمعارف: لكي يكون لنا رأس مال بشري نبني عليه حاضرنا ونؤسس عليه مستقبلنا علينا الاستفادة من العلوم والتكنولوجيا المستوردة.

- التطوير المستمر لمهاراتنا العلمية: إذا كانت المعرفة هي فكرة ومعلومة فإن الأيدي الماهرة هي الأقدر على تحويل هذه الفكرة إلى واقع ملموس وهذه المعلومة إلى منتج محسوس.

- التطوير الإداري: لكي يتحقق نجاح تجارب تطوير رأس المال البشري فلا بد لنا من التخلص نهائياً من أي قيود بيروقراطية تعوق مسيرة التقدم الفكري والإبداع، وتحويل رأس المال البشري إلى قيمة سوقية من خلال الاختراع والابتكار.

هـ. سمات رأس المال البشري: من أبرز سمات العصر الجديد هي التنافسية كحقيقة أساسية تحدد نجاح أو فشل المؤسسات بدرجة غير مسبوقة ومن هنا أصبحت المؤسسة في موقف يُحتم عليها العمل الجاد والمستمر لإكتساب ميزة تنافسية لإمكانية تحسين موقعها في الأسواق أو حتى مجرد المحافظة عليه في مواجهة ضغوط المنافسين الحاليين والمحتملين (بختي، 2002، صفحة 63).

- رأس المال البشري المتميز: (بختي، 2002، صفحة 65) يتمثل رأس المال البشري المتميز في الأشخاص والأفراد ذوي القدرات الخاصة والمواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير والابتكاري المؤثر في الأنشطة الحيوية للمؤسسة.
- الابتكار كميزة تنافسية للمؤسسات الحديثة: تعد القدرة على الابتكار هي العامل الأول في احتفاظ المؤسسة الناجحة بمكانتها بين المؤسسات المنافسة.
- كما تُعرف المؤسسات اليابانية الابتكار بأنه تميّز الفرصة في السوق وحشد الموارد من أجل الإمساك بها. (نجم عبود، 2008، الصفحات 19-22)
- التعلم كميزة تنافسية للمؤسسة: إن الميزة هي مفتاح المنافسة في السوق وهي كما أشرنا سابقا قدرة المؤسسة على التفوق على المنافسين في واحد أو أكثر من أبعاد الأداء الاستراتيجي (التكلفة، الجودة، المرونة، الوقت، والابتكار). (عبد الستار، 2005، الصفحات 10-12).
- التعلم وعلاقته بالابتكار: لا يمكن للابتكار الجديد أن يصل ذروته في الفاعلية (تحقيق أهداف المؤسسة) والكفاءة (الاستخدام الأكفأ للابتكار) إلا بالتعلم الذي يمكن من خلاله الوصول إلى ذروة مزايا الابتكار بسرعة، والواقع أن أهم إنجازات الابتكار في المؤسسة يتمثل في كونه يُولد التعلم الجديد، والابتكار بهذا المعنى هو معرفة كثيفة جديدة يستدعي من أجل استخدامه بكفاءة التعلم على الأداء، وفي ظل المنافسة لا يعود الابتكار وحده هو الذي يتطلب السرعة وإنما التعلم من الابتكار يجب أن يكون سريعا، وكلما تقدم التعلم يكون الابتكار قد فقد قوته في المؤسسة، وبالتالي فإن الميزة التنافسية المستدامة بحاجة إلى الابتكار الجديد لتبدأ دورة جديدة من الابتكار، وهذا هو منطق الاستدامة في المؤسسة الابتكارية التي تحقق الميزة الأولى من خلال إيجاد ابتكار أفضل من المنافسين. (بختي، 2002، صفحة 93)

2.2 الاقتصاد الرقمي:

لقد طرأت تحولات كبيرة على المجتمع وعلى الإقتصاد، بسبب ما شهده قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال من نمو وتكامل وتعقيد، حيث أصبحت أجهزة الحاسوب والأدوات الإلكترونية قادرة على تحقيق الاتصال المباشر مع بعضها البعض، وهذا الاتصال والتواصل يتحقق عبر شبكات عالمية أهمها الشبكة الدولية للمعلومات الإنترنت. وقد أدى الانفجار الواسع في النسيج الترابطي وتنامي استخدام الإنترنت لثورة رقمية عملت على إحداث تغيرات جوهرية في هيكل الإقتصاد وتفكيك النظم التقليدية، وإرساء بنود نظام جديد

هو الإقتصاد الرقمي، الذي نتجت عنه آثار ملموسة في مجالات عديدة كالإعمال التجارية، الإدارة العامة، التعليم، الصحة والزراعة وغيرها. فمن خلالها أصبح بإمكان الأفراد والمؤسسات الاتصال فيما بينهم من أجل إختيار المنتجات والخدمات الأنسب.

تراهن الجزائر على تحقيق وثبة سريعة، خلال السنوات القليلة القادمة لتدارك الفجوة في مجال الإقتصاد الرقمي والابتعاد عن التبعية لمداخيل ريع البترول غير المستقرة منذ عقود. ورغم أن الجزائر تعيش مرحلة الاكتشاف والتعرف على نمط تجاري رقمي جديد إلا أن هذا الأخير يملك فرصا كبيرة للنجاح بامتلاكه لإمكانات كبيرة قابلة للتطوير، وبوجود أكثر من 22 مليون جزائري متصل بالإنترنت، كما أكد تقرير "أنترنت تراند 2019"، أنه من المنتظر أن تشكل العمليات التجارية الرقمية مع مطلع عام 2022، نسبة 17 بالمائة من مجمل البيع بالتجزئة في العالم، بينما ستكون 41 بالمائة من العمليات التجارية خاضعة للرقمنة، وهو ما يؤكد أن مستقبل التجارة سيكون حتما رقميا.

ويراهن خبراء الإقتصاد على التجارة الإلكترونية كي تصبح من دعائم الإقتصاد في القريب العاجل بخلقها لمناصب عمل جديدة، رغم أن الجزائر جاءت في المرتبة 107 في مؤشر التجارة الإلكترونية لعام 2019 لمنظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.

أ. التخطيط والتكوين لمواكبة الإقتصاد الرقمي: بخصوص دور الإرادة السياسية للانطلاق في تجسيد اقتصاد رقمي حقيقي، أكد الخبراء على أن "هذه الإرادة أمر جد مهم حيث انه كان من بين الأمور التي طالب بها جميع الفاعلين في قطاع تكنولوجيات المعلوماتية والاتصال وبالتالي يجب الاعتراف بان استحداث وزارات مكلف بهذا الملف هو مكسب كبير وخطوة جد ايجابية يجب تثمينها واغتنامها، مما سيسمح من وضع الركائز الصحيحة لاقتصاد رقمي فعال وناجع وبالتالي أظن أنه يجب التفكير في سن مخطط بعيد المدى عل الأقل عشر سنوات 2020 - 2030 ذات أهداف وبرنامج زمنية واضحة. إن هذا الأمر سيسمح لكل الفاعلين التعامل والتفاعل مع هذه الهيئات من أجل النهوض بالقطاع من خلال برامج فعالة وذات منفعة للاقتصاد الوطني لكي لا نبقى في إطار النوايا ولكن نتقدم لتجسيد مجمل المشاريع وإرساء أسس جديدة لانتقال رقمي فعال يتماشى و النظرة الاقتصادية الجديدة للبلاد.

الإقتصاد الرقمي يبنى أساسا على التطور التكنولوجي والمعلوماتي الذي يزيد من فرص نمو وتطور المنتجات والخدمات خصوصا القابلة للتداول التجاري رقميا عبر الشبكات المعلوماتية، يقوم على مجموعة من الركائز

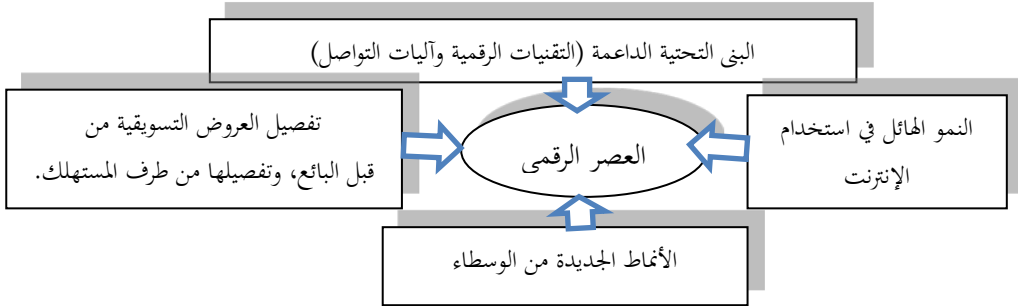
أهمها: البيانات والمعلومات وتكنولوجيا ونظم المعلومات والتقدم في الاتصالات والحوسيب. (بختي، 2002، صفحة 3) ويساعد الاقتصاد الرقمي على:

- زيادة اندماج اقتصاد الدولة في الإقتصاد العالمي .
- زيادة فرص التجارة العالمية والوصول إلى الأسواق العالمية.
- كما يحسن الاقتصاد الرقمي من العلاقات بين الموردين والمصدرين والمنافسين والمتعاملين.

ب. العناصر الداخلة في تشكيل الإقتصاد الرقمي: هناك العديد من العناصر التي تؤثر في الإقتصاد الجديد والتي تلعب دورا حيويا في تشكيله من أمثلتها: التكنولوجيا الحديثة، والعولمة، وحركات حماية البيئة، وغيرها منها أربع قوى رئيسية تؤثر في تحديد شكل العصر الرقمي الجديد :

- البنى التحتية الداعمة؛ ظهور الإنترنت؛ الأنواع أ و الأنماط الجديدة من الوسطاء؛
- تفصيل العروض التسويقية من قبل البائع والمستهلك.

الشكل (1) يوضح القوى التي تشكل العصر الرقمي الجديد.



المصدر: (محمد عبد العظيم أ.، 2008 ، صفحة 311)

3. واقع تكوين رأس المال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمستغانم.

1.3 تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

لمحة تاريخية عن الكلية: أنشأت سنة 2012، تحت إسم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77/12 المؤرخ في 12 فبراير 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 220/98 المؤرخ في 07 جويلية 1998 والمتضمن إنشاء جامعة مستغانم، حيث مرت عملية إنشاء الكلية على عدة مراحل كما يلي:

- 1978 : إنشاء المركز الجامعي بمستغانم.
- 1984: تقسيم المركز الجامعي إلى عدة مدارس ومعاهد نذكر منها المدرسة الوطنية للعلوم.
- 1988: إنشاء قسم المحاسبة والجباية على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.
- 1989: إنشاء قسم الإعلام الآلي والتسيير على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.
- 1991: إدراج تخصص العلوم التجارية ضمن تخصصات المركز الجامعي بمستغانم.
- 1998: مع إنشاء جامعة مستغانم أصبحت تضم معهد الحقوق والعلوم التجارية.
- 2012: تقسيم كلية الحقوق والعلوم التجارية إلى كليتين لتصبح: كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الكلية بالأرقام: تضم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عدد معتبر من الموظفين والأساتذة حاولنا إبرازه في جدول متضمن التعداد الكلي لموظفي وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كما هو مبين في الجدول 1:

الجدول 1: التعداد الكلي لموظفي وأساتذة الكلية بعنوان 2020/2019

الرقم	الرتبة	التعداد الكلي	منهم نساء	منهم أجناب
01	أستاذ دائم	117	45	01
02	موظف دائم	78	41	00
03	أستاذ مؤقت	58	34	00
04	أستاذ مشارك	24	00	00
05	عون متعدد الخدمات	10	06	00
المجموع		287	126	01

المصدر: مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

3.2. التعامل مع الاقتصاد الرقمي بالكلية، لمواكبة الاقتصاد الرقمي بالكلية تتبع ما يلي:

أ. **تخطيط رأس المال البشري:** يقصد بالتخطيط للموارد البشرية مجموعة التنبؤات النظامية للطلب والحاجة للموارد البشرية وعرض هذه الموارد للمؤسسة، وهنا تتوضح لنا ضرورة الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية والعرض المتوفر بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المؤسسة من موارد بشرية تتحكم في التكنولوجيا المعلومات. يعرف تخطيط الموارد البشرية أيضا على أنه عملية التنبؤ باحتياجات المؤسسات من الأفراد وتحديد

الخطوات الضرورية لمقابلة هذه الاحتياجات من أجل تأمين الحصول رأس مال بشري يتحكم في التطورات الحاصلة في بيئة العمل، لمواكبة تحديات الاقتصاد الرقمي. (نوري ، 2011 ، صفحة 27).

ب. تعبئة الوظائف وتوجيه الموظفين الجدد حسب متطلبات سوق العمل: لا تنتهي مهمة إدارة الموارد البشرية باتخاذ قرار تعيين الأفراد الذين اجتازوا خطوات التوظيف بنجاح، بل هنا تبدأ مرحلة أخرى وهي وجود برنامج تعريفي وتوجيهي يتم من خلاله تعريف الموظفين الجدد بهذا الجهاز الذي انضموا للعمل فيه، وهنا يتجلى دور إدارة الموارد البشرية السليمة، فبعد اختيار الموظف الجديد واتخاذ قرار تعيينه. كما تجدر الإشارة إلى ضرورة تعريف العامل بالمحيط الذي يعمل فيه (نوري ، 2011 ، صفحة 57).

2.3 تقديم والتعليق على البيانات لمعرفة واقع تكوين رأس المال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمستغانم لمواكبة الاقتصاد الرقمي:

بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج المتبع في البحث، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذا البحث هي "الاستبيان". قد قمنا بتصميم الاستبيان معتمدين في ذلك على مجموعة من الأساتذة ذوي الاختصاص بالكلية، الذين أفادونا بنصائحهم وتوجيهاتهم في هذه العملية، كما تم عرض الاستبيان على عشرون (20) فردا حيث تم تعديله وهذا بحذف بعض الأسئلة وإعادة صياغة البعض الآخر حتى تكون في متناول جميع أفراد العينة.

كان الغرض والقصد من وراء ذلك محاولة معرفة واقع تكوين رأس المال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمستغانم لمواكبة الاقتصاد الرقمي.

أ. تحديد مجتمع الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص موضوع الدراسة، والمتمثلة في موظفي وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والذين كان تعدادهم الكلي أكثر من 287 فردا، أما عن عينة الدراسة في موضوعنا فأخذنا نسبة 30% من مجتمع الدراسة.

- مجتمع الدراسة: 287 موظف وأستاذ.

- عينة الدراسة: $287 \times 20\% = 57.4$ أي في حدود 60 فردا.

ب. وصف الاستبيان: اعتمدت دراستنا على عينة شملت نسبة 20% من مجتمع الدراسة، حيث تم تصميم الاستبيان وصياغة الأسئلة طبقا لأهداف الدراسة. ولقد تم تقسيمه إلى جزأين رئيسيين:

الجزء الأول: مدخل تمهيدي للتعريف بالأستاذ من حيث: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة في المؤسسة، الصفة القانونية.

الجزء الثاني: خاص بقياس عناصر بيئة العمل: في هذا الجزء حاولنا وضع المعايير التي رأيناها مناسبة لضبط أهم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في قياس مدى تجاوب أفراد العينة قيد الدراسة مع البيئة الداخلية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لمواكبة الاقتصاد الرقمي.
خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم 2: يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة بالكلية.

الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من سنتين	16	26.67%
10-02 سنوات	25	41.67%
11-19 سنة	9	15%
20 سنة فأكثر	9	15%
بدون إجابة	1	1.66%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة تتراوح خبرتهم ما بين 02 و 10 سنوات وهذا ما عكسته نسبة 41.67 %، أما الذين يتمتعون بخبرة أقل من سنتين كانت نسبتهم 26.67%، في حين تساوت نسبة الذين تتراوح خبرتهم ما بين 10 سنوات و 20 سنة مع الذين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة والمقدرة نسبتهم بـ 15%.

الجدول رقم 3: يبين توزيع أفراد العينة حسب الصفة القانونية.

النسبة المئوية %	العدد	الصفة القانونية
31.67 %	19	أستاذ دائم
50 %	30	موظف دائم
03.33 %	2	أستاذ مشارك
15 %	9	عون متعدد الخدمات
100 %	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول أن 50 % من العينة تمثلت في الموظفين الدائمين ، بينما كانت نسبة الأساتذة الدائمين بالكلية 31.67 % ، وكانت نسبة الأعوان متعددي الخدمات 15 % ، في حين بلغت نسبة أستاذ مشارك 03.33 % من مجموع أفراد العينة قيد الدراسة.
بيانات متعلقة بقياس عناصر بيئة العمل:

الجدول رقم 4: يبين سياسة الإتصال داخل الكلية.

النسبة المئوية %	العدد	سياسة الإتصال
88.33 %	53	سياسة الباب المفتوح
06.67 %	04	سياسة الباب المغلق
05 %	03	بدون إجابة
100 %	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 88.33 % تؤكد على أن سياسة الاتصال المطبقة في الكلية هي سياسة الباب المفتوح، أما نسبة 06.67 % فتري أن سياسة الاتصال المطبقة هي سياسة الباب المغلق، أما نسبة 05 % من أفراد العينة، فاكتفت بعدم الرد على السؤال.

الجدول رقم 5: يبين الوسيلة المفضلة أثناء التعامل مع الإدارة.

وسيلة الإتصال	العدد	النسبة المئوية%
إتصال شخصي	53	77.95%
إتصال كتابي	10	14.70%
إتصال غير مباشر عن	05	07.35%
المجموع	68	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة نسبة 77.95%، أنهم يفضلون الإتصال الشخصي، بينما نسبة 14.70 % مثلت الدين يفضلون الإتصال الكتابي، في حين سجلنا نسبة 07.35% من أفراد العينة الذين يفضلون الإتصال غير مباشر.

الجدول رقم 6: قياس الإتصال غير الرسمي بين أفراد العينة والإدارة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية%
نعم	40	66.67%
لا	19	31.66%
بدون إجابة	01	01.67%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: يتضح لنا أن نسبة 66.67% من المستجوبين صرحوا لنا أنه يوجد إتصال غير رسمي بينهم وبين الإدارة، في حين نسبة 31.66 % مثلت أفراد العينة الذين صرحوا أنه لا يوجد إتصال غير رسمي، أما نسبة عدم الإجابة على السؤال فمثلت بنسبة 1.67%.

الجدول رقم 7: التعاملات الاليكترونية بين الموظفين والأساتذة لصالح الطلبة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية%
نعم	52	86.67%
لا	08	13.33%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: أغلبية أفراد العينة المستجوبين صرحوا بوجود تسهيل في انسياب المعلومات التي يحتاجونها في أداء وظائفهم حيث وصلت نسبتهم 86.67%، أما نسبة 13.33% فهي تؤكد عكس ذلك.

الجدول رقم 8: مدى إهتمام الكلية بتنمية وتطوير المعارف

الإجابة	العدد	النسبة المئوية%
نعم	44	73.33%
لا	16	26.67%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: أغلبية أفراد العينة والتي تتمثل في نسبة 73.33% يؤكدون أن الكلية تعمل على تنمية وتطوير المعارف للموظف والاستاذ لتمكين الطلبة من التكنولوجيا، ونسبة 26.67% منهم يرون عكس ذلك.

الجدول رقم 9: الوسائل المعتمدة في تنمية وتطوير المعارف بالكلية

الإجابة	العدد	النسبة المئوية%
دورات التكوين	20	25.32%
ملتقيات	30	37.97%
أيام دراسية	19	24.05%
أيام تحسيسية	05	6.33%
أبواب مفتوحة	05	6.33%
المجموع	79	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: أكبر نسبة تعادل 37.97% تؤكد أن الوسيلة التي تعمل على تنمية المعارف في الكلية هي الملتقيات، في حين نسبة 25.32% أكدت أن الوسيلة هي دورات التكوين وتحسين المستوى، أما نسبة 24.05% مثلت الأيام الدراسية، أما نسبة 06.33% فمثلت كل من الأيام التحسيسية والأبواب المفتوحة .

الجدول رقم 10: قياس مدى تأثير التكوين على تحسين أداء رأس المال البشري

% 86.96	20	نعم
% 13.04	03	لا
%100	23	عدد الإجابات

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

تعليق: من خلال الجدول، نلاحظ أن معظم الذين استفادوا من تكوين أثناء عملهم بالكلية قد حسن من أدائهم لعملهم وهذا بنسبة 86.96%، في حين أن نسبة 13.04% من المستفيدين من التكوين أجابوا بعدم تحسين التكوين من أداء عملهم، مبررين ذلك بعدم تلبية التكوين لاحتياجاتهم الخاصة.

تفسير النتائج:

لقد حاولنا في هذا العمل تحديد ودراسة مدى حقيقة التكوين في ظل الاقتصاد الرقمي ومدى مواكبة الجامعة للتطورات الحاصلة في التعاملات الالكترونية الاقتصادية الدولية والمحلية. ومن خلال العينة المدروسة وعبر الإجابة عن التساؤلات الممثلة في الإشكالية الرئيسة للبحث وبعد الاثراء النظري للمفردات المفتاحية، أردنا دعم هذا البحث والتعميق في إشكاليته والإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال دراسة ميدانية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة مستغانم، محاولة منا معرفة مدى تطبيق الاقتصاد الرقمي في الكلية. ومن خلال إدارة الكلية لهذه المفاهيم والوقوف على حقيقة دورها في تحسين مستوى وكفاءة الأعمال البشري وناء على الدراسة الميدانية التي أجريت على موظفي وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، سجلنا نتائج إيجابية وأخرى سلبية نذكر منها مايلي:

- إنعدام التكوين بالنسبة للموظفين الدائمين والذي يرجع سببه في مركزية القرارات بجامعة عبد الحميد بن باديس، والغياب التام لدورات التكوين وتحسين المستوى بالنسبة للأساتذة مما يؤثر سلبا على مردوديتهم

مقارنة بالتطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في عصرنا الحالي، وبالتالي التأثير على مخرجات الجامعة(راس المال البشري المستقبلي).

- اعتماد إدارة الكلية على الأساتذة المؤقتين بشكل كبير وهذا ما تعكسه درجة ضعف التكوين في سلك الاساتذة الدائمين وانعدامه للأساتذة المؤقتين الذين يعملون دون منهجية علمية مسبقة وحتى لا توجد لديهم بطاقات تقييم لهم من طرف الأساتذة الدائمين المسؤولين على المقياس، هذا ما يعكس ضعف مخرجات الجامعة(راس المال البشري المستقبلي) في التعاملات الالكترونية.

- العمل على استعمال الأنترنت في الحرم الجامعي لتدريب الطلبة (رأس المال البشري) على التعامل مع التكنولوجيا، من خلال استعمال الحاسوب في إعداد البحوث والمذكرات والأطروحات؛

- إلزام الأساتذة التعامل عن طريق الميل مع الادارة والطلبة؛

- تحفيز الطلبة الذين يتعاملون بالميل من طرف الأستاذ والادارة؛

- إجبارية التعامل بالإعلام الالي في كل المراسلات الادارية من وإلى الإدارة؛

- فتح فضاء الانترنت للطلبة مجاناً؛

- تعميم الأنترنت في كل الجامعات والمؤسسات، بغرض تسهيل التواصل بين الطلبة والاساتذة.

4. خاتمة:

بناء على النتائج التي توصلنا إليها ضمن هذه الدراسة للإشكالية المطروحة المتمثلة في إمكانية تحسين أداء المؤسسات في ظل الاقتصاد الرقمي من خلال تكوين رأس المال البشري في الجامعات. وللإجابة على الفرضيات نقول بأن الفرضية الأولى: تكوين رأس المال البشري يشكل قوة فعالة للاقتصاد الرقمي، هي محققة كون الاقتصاد الرقمي يعتمد على التمكين في التعامل مع الرأس المال البشري. لأن مخرجات الجامعة (رأس المال البشري) تتحكم في التكنولوجيا، لكن ليس بالشكل الذي يمكن المؤسسة من كمواكبة الاقتصاد الرقمي، وهذا راجع إلى تحول الاقتصاد إلى اقتصاد قائم على المعرفة، حيث أصبح رأس المال البشري هو المصدر الأساسي لإنشاء القيمة المضافة في المؤسسة، وهذا لقدرته على إنشاء المنتجات الجديدة وتطوير وتحسين المنتجات الحالية عن طريق الإبداع والابتكار.

في ظل هذه الثورة المعرفية التي يشهدها العالم أصبحت المؤسسات مفتوحة على معارف عديدة ومتنوعة لا حصر لها. هذا ما أدى إلى تصفية وتنقيح ومن ثم استعمال المعرفة المنشئة للقيمة وللميزة التنافسية، وهي التي أطلقنا عليها رأسمال البشري الذي أصبح مصطلح له أهمية كبيرة متمثلة في مجموعة

من المعارف والمهارات لدى الأفراد داخل المؤسسة. حيث تعتبر الجامعات والمعاهد مكان لتكوينه بغية مواكبة التطورات الحاصلة في الاقتصاد الرقمي.

أما الفرضية الثانية التي مفادها أن الجامعة لها دور فعال في تكوين رأس مالها البشري لمواكبة الاقتصاد الرقمي. يمكن القول من خلال الدراسة الميدانية بأن تكوين رأس المال البشري لن يتحقق إلا عن طريق تفعيل دور الجامعة والمعاهد وكذا مراكز التكوين المهني لمواكبة التطور الحاصل في بيئة الاعمال الدولية والوطنية. وهذا بغية تحقيق الكفاءة والفعالية في أداء المؤسسات الجزائرية. لأن الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا الاعلام والاتصال يسهل على الادارة والمؤسسة والمواطن العلاقة والتفاعل الايجابي بينهما، كون هذه الأخيرة هدفها هو تحقيق الرفاهية للفرد والمجتمع، وذلك بتطبيق مبدأ صفر ورقة. أي كل التعاملات منها التجارة الإلكترونية، التعاملات المصرفية الإلكترونية وغيرها، تعمل بأنظمة معلومات ذات كفاءة. ولتفعيل ذلك وجب على المؤسسة التعاقد مع الجامعات والمعاهد لكي تكون مخرجات الجامعة (رأس المال البشري) يواكب الاقتصاد الرقمي. لهذا وجب على المسؤول الأول في قطاع التعليم العالي تبني فكرة التمكين في الجامعات الجزائرية أي تمكين الطلبة من التكنولوجيا والتحكم في تقنيات الاعلام الألي. لهذا الغرض يجب على الأستاذ والموظف في الجامعة يعمل على رفع التحدي وتطوير نفسه من خلال المشاركة في المؤتمرات الدولية وحتى الوطنية منها، والتحكم في تكنولوجيا مواكبة العصرنة. وبهذا يصبح كل من الموظف الأستاذ وحتى الطالب يستخدم تكنولوجيا المعلومات لصالح تطوير ومواكبة الاقتصاد الرقمي. وبهذا نضمن مخرجات جامعية ذات كفاءة عالية وتحكم التكنولوجيا وبالتالي العمل على الابداع والابتكار من أجل خلق القيمة وكذا تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات في ظل الاقتصاد الرقمي.

من خلال تقديم الجامعة محل الدراسة لاحظنا أن المشرع الجزائري أولى اهمية بالغة، وذلك بوضع ترسانة من القوانين والمواد لضبط وتسيير الهياكل التي سميت بالحرم الجامعي، لكونه يحمل كل الأطراف التي كانت وقد تكون هي المتحكم في التشريع، قيادة وحماية الوطن. وبالتالي للقائمين على شؤون الحرم الجامعي أن يعملوا على مواكبة التطور الحاصل في تكنولوجيا الاعلام والاتصال، من خلال التكوين المستمر لرأس المال البشري (مخرجات الجامعة). وتمكين الأستاذ أي السماح له باستخدام المهارات إلى أقصى حد ممكن لتعزيز التميز. بل هناك تراكم معرفي واكتساب للمهارات والقدرات والكفاءات والخبرات خلال المسار المهني، هو الذي يؤهل الاستاذ على التحكم في تكنولوجيا المعلومات، والتمكين يسمح له بتطبيق هذه المعارف والمهارات والقدرات والكفاءات على أرض الواقع بحرية وبدون قيود وحوجز.

- من خلال ما سبق يمكن أن نقدم الاقتراحات التالية للرفع من مردودية مخرجات التعليم العالي:
- يجب على المؤسسات إعطاء أهمية بالغة لرأسها البشري، والكفاءات الفردية، بسبب قدرتها على خلق القيمة، وبالتالي يجب عليها التعاقد مع الجامعات لاستقطاب تلك الموارد والكفاءات المتميزة، والعمل على الاحتفاظ بها؛
 - دعم فرص التكوين والبحث عن المساهمات المؤسساتية والشراكات في رصد الوسائل المادية والمالية والمعنوية لتحقيق تكوين لكل موظف واطار في الكلية؛
 - إن أهم متطلبات التحول والاندماج في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة هو الاهتمام برأس المال البشري المتمثل في الثروة الفكرية والأفكار الإبداعية والابتكارات الكامنة في الكفاءات البشرية، لذلك لا بد من العمل على تنميتها وحسن توظيفها من أجل الوصول لتحسين أداء المؤسسات الجزائرية؛
 - أن تقوم المؤسسة بدعم وتشجيع عمليات الإبداع والابتكار، من خلال تجريب الأفكار والحلول الابتكارية ووضعها موضع التنفيذ؛
 - ضرورة التعامل مع رأس المال البشري على أنه مورد رئيسي واستراتيجي من بين الموارد الأخرى التي تمتلكها المؤسسة، لهذا يجب الحفاظ عليه وتطويره باستمرار، والتأكيد على أهميته ودوره في نجاح المؤسسة في ظل ثروة المعلومات وانفتاح العالم (شبكة الانترنت)؛
 - ضرورة أن تدرك الجامعة دور المعرفة في تطوير وتحسين الأداء.

5. قائمة المراجع:

- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، (بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، الطبعة الخامسة، 2001)؛
- حباينة م.م، دور الرأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، جامعة البليدة، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجزائر، 2007؛
- حسين يوسف عبد الستار، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال ، (الأردن، جامعة الزيتونة الأردنية، 2005)؛
- أبو النجا محمد عبد العظيم، التسويق المتقدم (التسويق العالمي - إدارة العلاقات مع العملاء-)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية ، 2008.
- إبراهيم بختي، تنمية وتطوير المنتجات والقيمة المضافة في الإقتصاد الرقمي ، المؤتمر العلمي الدولي الأول، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2008.

- عادل حرشوش المفرجي، و أحمد علي صالح، رأس المال الفكري و طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، (القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003)؛
- عنزي سعد علي، الرأسمال الفكري "الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 8، العدد 25، 2001؛
- محمد حباينة، دور الرأسمال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2013؛
- نجم نجم عبود، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، (الأردن، الوراق للنشر والتوزيع، ط2 2008)؛
- نور عبد الناصر، و القشي ظاهر، رأس المال الفكري: الأهمية، القياس والافصاح، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، 2010.
- منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 46، 2006.